



**Alcances jurídicos y económicos que hacen parte de la configuración de la estabilidad ocupacional reforzada en el fuero por salud, en el caso de los contratos de prestación de servicios en Colombia**

Miriam Carvajal Rodríguez

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024



**Alcances jurídicos y económicos que hacen parte de la configuración de la estabilidad ocupacional reforzada en el fuero por salud, en el caso de los contratos de prestación de servicios en Colombia**

Miryam Carvajal Rodríguez

Trabajo de grado presentado para optar al título de abogada

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

## Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, así mismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'MGR' with a stylized flourish.

---

Firma del estudiante

## **Sumario**

Introducción

1. La estabilidad laboral simple y la estabilidad laboral reforzada en Colombia.
2. Exigencias constitucionales y legales frente a la estabilidad ocupacional reforzada en los casos del contrato de prestación de servicios.
3. Consecuencias jurídicas y económicas de la estabilidad ocupacional reforzada, en Colombia en el caso de los contratos de prestación de servicios.

Conclusiones

Referencias

# **ALCANCES JURÍDICOS Y ECONÓMICOS QUE HACEN PARTE DE LA CONFIGURACIÓN DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN EL FUERO POR SALUD, EN EL CASO DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN COLOMBIA**

## **Resumen**

En este artículo, realizado a partir de una investigación teórico-jurídica, se pregunta cómo, constitucional y legalmente, se protege el derecho al trabajo, a la dignidad y a la estabilidad en los contratos de prestación de servicios, cuando existen situaciones de incapacidad o debilidad manifiesta por temas de salud. Se afirma la prioridad de las normas y decisiones constitucionales en tanto constituyen un instrumento fundamental de la protección de los derechos de las personas que realizan su trabajo mediante contratos de prestación de servicios.

Se parte del examen e interpretación de las normas constitucionales y legales, enfatizando en las sentencias de la Corte Constitucional que analizan casos de esta naturaleza, protegen los derechos de las personas y se aplican dichos lineamientos jurisprudenciales, así como lo planteado por la doctrina.

La guía será siempre el razonamiento jurisprudencial para determinar con precisión la vigencia de un ámbito protector contemplado por las normas constitucionales, se destacan su eficacia y efectos, extendiendo estos al campo económico.

**Palabras Clave:** Estabilidad laboral simple; estabilidad laboral reforzada, estabilidad ocupacional; despido discriminatorio, fuero por salud; fundamento constitucional de la protección.

## **Introducción**

La Constitución Política de Colombia incorpora principios al ordenamiento, en tanto estos son definidos por Jaramillo J. (2010) como “valores y normas orientadoras que están en la base de la estructura normativa” (p. 15). Es así como, la Constitución Política de Colombia (1991) que establece la facultad que tiene el Congreso para expedir el estatuto del trabajo, en el artículo 53 no se limita a consagrar dicha facultad, sino que se contemplan los principios fundamentales y necesarios que deben incorporarse a dicho estatuto. Entre estos principios se encuentran: “i) la igualdad de oportunidades para los trabajadores, ii) la obligación de una remuneración mínima vital y móvil, que guarde relación de proporcionalidad

con la cantidad y calidad de trabajo y iii) contempla también la estabilidad en el empleo” (Constitución Política de Colombia de 1991, art. 53)

La estabilidad en el empleo está relacionada con el art. 25 de la Constitución Política en el que se consagra el derecho fundamental al trabajo. Lo anterior significa que la estabilidad laboral constituye un principio constitucional, y así lo define y describe la Corte Constitucional en su Sentencia SU-049 de 2017 en los apartes principales y decisorios.

Otros principios establecidos como fundamentales en la Constitución Política se enuncian a continuación: el carácter de irrenunciables que tienen los beneficios mínimos que establecen las normas laborales; la estabilidad en el empleo – ya enunciada –; se reitera, además, la facultad que tiene todo sujeto capaz para transigir y conciliar sobre los derechos que tengan el carácter de inciertos y discutibles; la consideración de la situación más favorable al trabajador en los casos en que haya duda en la aplicación e interpretación de las fuentes del derecho; la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (Constitución Política de Colombia de 1991, art. 53)

Hay que decir que el Estado acoge el bloque de constitucionalidad en lo relativo a los contratos laborales y a sus prestaciones, como lo afirma Uprimny (2005), por cuanto se establece en la Carta, de manera principal, que “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, pues así lo establece con toda claridad el art. 53 de la Carta Política.

Es necesario consignar, y en este trabajo se tiene en cuenta, que la norma constitucional tiene el carácter principal, de ser de imperativo cumplimiento y que, como todas las que componen el ordenamiento constitucional, se caracteriza por la obligatoriedad que les asigna el principio constitucional consagrado por el artículo 4° de la Constitución Política que establece:

La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades. (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 4°).

No obstante que el Estado Social de Derecho se funda en el respeto de la dignidad humana y del trabajo, como se establece en el artículo 1° de la Constitución que rige en Colombia y que la Organización Internacional del Trabajo – OIT- ha señalado en el documento que se refiere a la “función social del trabajo” ( OIT, 2018, p. 1 ), ocurren violaciones a dicho derecho y en particular en situaciones que

requieren que los beneficios que establecen las normas se apliquen porque estos están vigentes, y en especial en casos de personas que están en situaciones de incapacidad o de debilidad manifiesta.

Uno de los problemas que se evidencian en la realidad del trabajo es el de la estabilidad laboral, que es considerada una condición básica para conservar la vida y la salud en cualquier espacio social. Cuando se revisa dicha estabilidad en Colombia dentro del panorama actual del trabajo a favor de terceros, se encuentra que fácilmente puede ser desconocida por los empleadores, teniendo en cuenta las posibilidades de efectuar despidos cuando se cubre el valor de la indemnización económica, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de Colombia, 1951). Es así como se utiliza este instrumento y se crean así situaciones de debilidad manifiesta de los trabajadores.

Teniendo en cuenta el contexto brevemente esbozado, se pregunta: ¿Cuáles son los alcances de las exigencias constitucionales y legales que configuran la estabilidad ocupacional reforzada en términos jurídicos del fuero por motivos de salud y embarazo, en el caso de los contratos de prestación de servicios en Colombia?

Dar cuenta de esta pregunta exige acudir a la consagración constitucional, y a la interpretación y aplicación por parte de la Corte Constitucional de dicha estabilidad, en tanto esta última significa un importante avance en términos de los efectos, alcances jurídicos e implicaciones económicas que tiene, en los casos de los contratos de prestación de servicios, y en ese sentido incide en la frecuencia de su celebración y en los efectos que produce en relación con las partes contratantes y contratistas y en la configuración económica del empleo en Colombia.

Pero, hay que decir que ha sido la jurisprudencia laboral la que ha determinado cuales son dichos alcances, términos, sujetos y tiempos para que la protección se haga efectiva, por lo que puede decirse que han sido las normas constitucionales y la jurisprudencia las que la han fortalecido, dándole el carácter de estabilidad reforzada.

Para lograr los objetivos planteados en este escrito, se analizan las exigencias y alcances jurídicos y económicos que tiene la configuración de la estabilidad ocupacional reforzada, sus efectos jurídicos y económicos, indagando sobre el fuero por motivos de salud y embarazo, en el caso de los contratos de prestación de servicios en Colombia. Este objetivo se alcanzará desarrollando los siguientes temas, enunciados como objetivos específicos: **1.** Revisión de la regulación de la estabilidad laboral simple y la estabilidad laboral reforzada en Colombia; **2.** Estudio acerca de las exigencias constitucionales y legales que están contempladas para que se aplique la estabilidad ocupacional reforzada en los casos del contrato de prestación de servicios, y **3.** Analizar las consecuencias jurídicas y

económicas de la estabilidad ocupacional reforzada, en Colombia en el caso de los contratos de prestación de servicios.

Metodológicamente, este artículo es producto de una investigación cualitativa que combina los enfoques analítico y deductivo aplicables a la exploración de las fuentes consultadas.

No se considera la documentación bajo un enfoque cuantitativo, sino que, por el contrario, se hace un análisis cualitativo, lo que se justifica en la medida en que cada documento consultado demanda un análisis jurídico pertinente. De esta manera, se propone obtener un enfoque completo y sistemático sobre la pregunta que da origen a este trabajo de investigación.

En la investigación se incluyeron, además del derecho local, las normas internacionales que rigen en Colombia por disposición de la propia Constitución, utilizando el método hermenéutico, por cuanto éste permite realizar un trabajo interpretativo que posibilite alcanzar la fundamentación de lo que se plantea, y que será expuesta en el recorrido de la investigación misma. Conocer el desarrollo constitucional, jurisprudencial y legal permite comprender el sentido de las normas para su aplicación. Como bien lo afirma Hernández M. (2019), la hermenéutica permite interpretar textos y explicarlos:

La interpretación desde el punto de vista hermenéutico no puede verse de forma lineal, sino en forma circular, como un ciclo entre el texto normativo, los destinatarios de la norma, el contexto específico y el intérprete. Se trata de un constante ir y venir entre dichos elementos (Hernández M., 2019, p. 49)

Puede decirse que este tipo de investigación, apoyada en el método hermenéutico, tiene como objetivo principal la comprensión de la norma entendida dentro del sistema jurídico que rige – en este caso en Colombia y en el sistema internacional que se ha incluido en la normatividad colombiana – y de los fines que persigue dicha norma, así como los valores o ideales éticos que la justifican y son su soporte.

Para ello se revisaron detalladamente las distintas bases de datos académicas, se recopilarán los hallazgos mediante una matriz bibliográfica y temática, lo que permitirá contrastar fuentes y comprender los principales conceptos constitucionales y legales.

Esta metodología permitió presentar un enfoque completo y sistemático para así dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, de la cual se da cuenta en tres apartes o capítulos que incluyen: en el primero se trata el tema de la estabilidad laboral simple y la estabilidad laboral reforzada, sus exigencias y requisitos; en el segundo se trata la estabilidad ocupacional reforzada en los casos en que se aplica a contratos de prestación de servicios; en el tercero, se indaga y



exponen las consecuencias jurídicas y económicas a que da lugar la estabilidad ocupacional reforzada, en los casos de los contratos de prestación de servicios.

De la indagación normativa y del análisis jurídico interpretativo, así como de los aportes de la jurisprudencia constitucional, la doctrina y los análisis investigativos, se deriva el análisis que posibilitará que se construyan las principales conclusiones que emanan de este régimen laboral.

La importancia de la jurisprudencia radica en el hecho de que ha estructurado un sistema que reitera la protección al trabajo, bien sea el que se realiza mediante la celebración de contratos de trabajo o por la celebración de contratos de prestación de servicios. Se ha impedido en esta forma el trato discriminatorio por razones de salud y por embarazo. Es, además, una protección generadora no solo de consecuencias jurídicas para las partes, sino también económicas para empleadores y empleados y trabajadores.

En esta forma se ha consolidado una protección generadora no solo de consecuencias jurídicas para las partes, sino que también son de tipo económico para empleadores, empleados, trabajadores y contratistas independientes.

## **1. LA ESTABILIDAD LABORAL SIMPLE Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN COLOMBIA**

El contrato de trabajo está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República, 1951). La lectura de las normas relacionadas con el tema específico de las garantías que las normas brindan a las partes cuando suscriben dicho contrato, específicamente al empleado o trabajador, evidencia que dicho contrato tiene un carácter tal que quienes están vinculados con un empleador mediante este instrumento legal, gozan de estabilidad. Lo anterior significa que, en las condiciones en que fueron concertadas las condiciones del contrato posibilitarán su duración durante el tiempo convenido y, en su defecto, indefinidamente. Y son las mismas normas del C.S. del T. las que determinan cuales son las condiciones que deberán cumplirse para que pueda darse por terminado dicho contrato.

Hay que decir que son varias las normas laborales específicas relacionadas con el contrato de trabajo: en primer lugar, en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República, 1951) en el cual se determina cuándo finaliza el contrato por la ocurrencia de las situaciones que se enuncian: muerte del trabajador, mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado y el artículo 62 que enuncia las justas causas para darlo por terminado unilateralmente, que cuando ocurre por parte del empleador, se rige por el literal a); cuando su ocurrencia se da por parte del trabajador, sigue los lineamientos del literal b).

Pero también están contempladas aquellas otras condiciones que autorizan la terminación y que denotan la configuración de dos tipologías de estabilidad laboral: la estabilidad laboral simple y la estabilidad laboral reforzada.

### **1.1. Estabilidad laboral simple**

En el art. 63 se definen las justas causas para terminar el contrato de trabajo con previo aviso y en el art. 64, la terminación sin justa causa, resaltando el fundamento jurídico de la finalización, cual es la existencia de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios, en los casos en que procede dicha figura. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

Lo consagrado en estas normas, en particular lo dispuesto en el artículo 64, tiene como fundamento la preservación de los puestos de trabajo y del trabajo mismo, en tanto constituye una fuente de creación de la riqueza y una forma de sustento de quien realiza la labor. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

La lectura de las normas citadas permite afirmar que existe la consagración legal de la estabilidad laboral que, para efectos de las garantías que comporta, se ha denominado “simple” y que rige en el derecho laboral colombiano.

Para fundamentar la afirmación hay que decir que no solo se trata de lo contemplado en los artículos 61 y siguientes, citados unas líneas atrás, sino que también hay que hacer referencia a los artículos 45 y 46 del C. S. del T. que contemplan la facultad de celebrar el contrato de trabajo por un tiempo determinado, condición que deberá quedar expresada con claridad en el contrato, aunque, como ya se ha dicho, también puede celebrarse por tiempo indefinido.

Además de lo anterior, la consagración legal ha sido reafirmada mediante la constitucionalización del derecho laboral. como afirma Jaramillo Jassir (2010), en el art. 53 de la Constitución de 1991 se consagran principios que son instrumentos que garantizan los derechos laborales, en favor de los trabajadores.

Ahora bien, si se analiza la jurisprudencia, es preciso indagar en la Sentencia C-016 (Corte Constitucional 1998), con ponencia de Fabio Morón Díaz, para comprender así lo dispuesto con relación al contrato a término fijo el cual no puede pactarse por más de tres años. Se trata de una prohibición absoluta, por cuanto en dicha sentencia se afirma que, en ningún caso, la celebración de un contrato a término fijo puede superar dicha temporalidad. Se establece además en la sentencia atrás referenciada que todas las particularidades del trato contractual deben ser consignadas por escrito.

Hay que tener en cuenta, además, que dicho principio de estabilidad es aplicable a todos los trabajadores, bien sea que pertenezcan al sector privado o al público,

por cuanto es la propia Constitución la que consagra la seguridad para ambas partes que concurren al contrato de trabajo. Así, en lo que tiene que ver con el empleado, se le garantiza que realizará su trabajo sin que tenga la incertidumbre de que su contrato podrá ser terminado en cualquier momento y, en consecuencia, que pierda su trabajo y los ingresos que obtiene con él y le brindan el sustento. Así se ha consagrado en sentencias de la Corte Constitucional como la C-016 de 1998, (M.P. Fabio Morón Díaz).

La consulta sobre la estabilidad laboral en la jurisprudencia muestra la importancia que tiene el tema, en tanto se trata de un medio que asegura la continuidad en el trabajo. Constituye una garantía de importancia capital, tanto para el empleador como para el empleado, la cual se infiere de la lectura de sentencias de la Corte Constitucional, como la C-588 de 1995 y la C-016 de 1998, por cuanto dicha garantía se caracteriza por ser la manera para que el empleado o trabajador tenga la confianza de que podrá conservar su empleo, siempre y cuando no ocurran hechos contemplados en la ley para dar por terminado el contrato de trabajo.

También es importante destacar que dicha garantía no tiene establecidas condiciones particulares que beneficien a unos trabajadores, en desmedro de los derechos de otros, sino que, por el contrario, se extiende a todos los trabajadores, como muy claramente lo consigna la jurisprudencia:

Se sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra". (Corte Constitucional Sentencia T-141 de 2016, p. 21)

A este tipo de estabilidad que se denomina simple, como se dijo unas líneas atrás, constituye un contrapeso que impide la aplicación de la flexibilidad laboral.

Sin embargo, hay que anotar que impedir la flexibilidad laboral no significa implantar una figura que obligue a la duración infinita del empleo. Es así como, la propia Corte Constitucional estableció, desde los primeros años de su creación, que la estabilidad a que da lugar el empleo no significa que el contrato de trabajo tenga una duración ilimitable o interminable. Por el contrario, el efecto de la estabilidad se ha dado en términos de crear dos impactos o consecuencias: i) en el empleador, de un lado, la expectativa legítima de prolongar el contrato, satisfaciendo así las necesidades de la empresa, y ii) en el trabajador, del otro, creando confianza y seguridad en el sentido de que el cumplimiento de las obligaciones laborales, en el contexto del desempeño y la realización del trabajo, le posibilitan prolongar y mantener el contrato en las condiciones pactadas. De esta manera se interpreta y entiende en el contexto de este trabajo, según lo consignado por el máximo órgano constitucional de Colombia (Corte Constitucional, Sentencia C-588 de 1995).

Tratándose de la confianza entre las partes, cada una de ellas, de manera legítima -porque está amparada por la ley- cuenta con una situación cierta, pero se reitera que no indefinida, puesto que la realidad de la relación laboral se da en medio de cambios en la conducta de ambas partes. Una de estas puede sentirse lesionada legalmente en sus intereses, con ocasión de la conducta de la otra, lo que puede dar lugar a terminar el contrato. Sin embargo, hay que resaltar que, según la ley, la lesión en los intereses particulares que da lugar a dicha terminación no puede fundarse en una percepción de carácter subjetivo. Por el contrario, quien tenga interés en terminar el contrato deberá ajustarse a una cualquiera de las causales consignadas en la ley laboral. Así se entiende del texto de la Sentencia C-588 de la Corte Constitucional.

Sin embargo, aunque la estabilidad laboral garantiza la expectativa y la confianza de las partes, esta no es un impedimento para dar por terminado un contrato laboral, cuando se presentan causales de lado del empleador o del trabajador para darlo por terminado. Las condiciones que se dan para extender el término del contrato de trabajo o de acortarlo, se entiende a partir de lo dispuesto en las sentencias del máximo órgano constitucional ya citadas Sentencias C-588 de 1995 y C-016 de 1998.

Desde el año de 1994 en la Sentencia C-023 de 1994, ratifica la Corte Constitucional lo dispuesto para la estabilidad laboral, y destaca la importancia en sus componentes jurídico, económico y social. Afirma dicho órgano constitucional que dicha estabilidad es la manera de vincular personal que genere lazos permanentes y constantes a la producción, en tanto que para el trabajador significa la posibilidad de obtener los beneficios de una ocupación duradera. En la sentencia citada, se afirma el interés social y económico, no solamente para trabajador y empleador, sino que se resalta la implicación sobre la continuidad de la producción económica, fuente de la estabilidad en cualquier país.

En la Sentencia SU- 449 de 2010 la Corte Constitucional afirma que el trabajo por sí mismo se propone como un instrumento cuyo fin es la permanencia, siempre que no varíe su objeto o se presente un hecho que cambie las condiciones en las cuales se suscribe el contrato o que se compruebe una justa causa para el despido.

Sin embargo, hay que decir que no solo está contemplada la estabilidad laboral simple. Por ello se considera en este escrito la estabilidad laboral reforzada como una circunstancia específica que mantiene la vigencia del contrato de trabajo, no obstante, la ocurrencia de algunas causales.

## **1.2. Estabilidad laboral reforzada**

Haciendo una breve síntesis histórico-legal, es importante anotar que la Ley 50 de 1990, que se aprobó por el Congreso para dar paso a reformas en el Código

Laboral tuvo como objetivo especial la liberalización de los contratos de trabajo, en el sentido de posibilitar mayor flexibilidad en los términos de los contratos. Fue así como se consagró la duración de un contrato por un término inferior a un año y se introdujeron modificaciones a la indemnización correspondiente, por el hecho de ocurrir un despido.

Sin embargo, en 1991 se aprueba la nueva Constitución y fue, a partir de su articulado, que se consagraron el Estado Social de Derecho y los derechos fundamentales y en consecuencia que la jurisprudencia de la Corte Constitucional basada en los artículos 25 y 53, se consideró como marco normativo para disponer sobre las garantías del contrato de trabajo (Jaramillo Jassir, 2010).

Las sentencias que se han consultado ponen en evidencia la evolución jurisprudencial hacia un enfoque social mediante el desarrollo de los conceptos jurídicos de la estabilidad laboral. Es así como la Corte Constitucional, en su Sentencia C-588 de 1995, afirma que la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido, en tanto las relaciones laborales no son perennes, y en 1997, retomando lo dispuesto en la Sentencia C-588 de 1995 la Corte Constitucional afirma que se trata de una garantía para todos los trabajadores y que consiste en permanecer en el empleo con todos los derechos y beneficios que la ley les confiere.

(...) el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. (Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997, p 15).

En la misma Sentencia C-470 (Corte Constitucional, 1997) afirma el máximo órgano constitucional que, de conformidad con la propia Constitución Política en su artículo 53, la estabilidad en el empleo es una garantía para todos los trabajadores. No obstante, es más fuerte en algunos casos y por esta razón se habla de un derecho con jerarquía constitucional, como sucede y acontece en el evento de que un trabajador posea fuero sindical, puesto que en este caso hay protección para un derecho de orden superior, como es el que consagra el artículo 39 que dice que “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución” (Constitución Política de 1991, art. 39).

Aplicado el razonamiento al caso contemplado en la Sentencia C-470 de 1997, por la Corte Constitucional, es decir a la situación de una mujer embarazada, el máximo organismo reafirma que este derecho tiene rango constitucional. Por esta razón, es obligatorio aplicar la estabilidad laboral reforzada en casos como el que se discute, cuando se pretenda despedir del empleo a una mujer en estado de

embarazo. Consideró la Corte en este caso, que despedir a una mujer embarazada constituye una forma de discriminarla sexualmente, ya que se trata de impedir que la empresa incurra en costos adicionales debido a la situación de la mujer (Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997).

Una sentencia de gran importancia en relación con este tema es aquella mediante la cual se unifica la jurisprudencia, para estos casos la Sentencia SU – 049 de la Corte Constitucional. Hay que destacar que las sentencias de unificación (SU) tienen como objetivo “dar coherencia y garantizar la igualdad y la seguridad jurídica en las sucesivas decisiones judiciales” (Consejo de Estado, sentencia del 29 de octubre de 2020). En esta sentencia, se unifica la interpretación que se da a la Estabilidad Laboral Reforzada, y se destaca el rango constitucional de este derecho. Para argumentar con profundidad constitucional, la Corte se apoya en el artículo 53 de la Carta Magna, que contempla la estabilidad en el empleo.

Argumenta la Corte Constitucional que todas las personas en condición de debilidad manifiesta deben protegerse, de tal manera que se alcance la igualdad para todos. El apoyo constitucional principal lo constituyen los artículos 13 y 93 de la Constitución Política, además de que, al estar obligado el Estado a garantizar condiciones de vida dignas y en justicia, hay que reafirmar y extender estos derechos a quienes por su condición física y mental no pueden hacerlo adecuadamente (Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017).

Esta sentencia tiene además importancia, no solo por su carácter unificador de la jurisprudencia, sino porque se apoya en principios como la solidaridad humana para entender el contexto en el cual deberá realizarse el trabajo en pro de la supervivencia. Se entiende, además, que el derecho al trabajo en estas condiciones es una contribución de todos para que el Estado cumpla con sus fines esenciales (Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017).

Siguiendo la línea trazada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-049 de 2017. Luego la misma corte en la Sentencia T-094, con ponencia de la Magistrada Natalia Ángel Cabo, toma una decisión que atañe a un aspecto garantista fundamental: es así como en la indagación acerca de los instrumentos legales para que efectivamente se logre la protección de dicho derecho, se establece que la acción de tutela es fundamental por cuanto en casos de debilidad manifiesta donde la desvinculación del empleado o trabajador se da sin mediar la autorización del funcionario que hace parte legalmente de la decisión, en tanto este está adscrito a las oficinas de trabajo o se trata del juez constitucional, emerge la acción de tutela y a su vez adquiere el carácter de mecanismo de protección principal, dejando de ser un mecanismo subsidiario de defensa. Por este medio, la protección en estos casos tendrá carácter definitivo, y de esta manera la parte interesada no tiene que

asumir las cargas procesales que le imponen al ciudadano los medios ordinarios de defensa.

En cuanto a lo dispuesto por organismos internacionales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha entendido y abordado la discriminación por motivos de discapacidad, como lo hizo en el caso referenciado como “Lagos del Campo vs Perú (CIDH, 31 de agosto de 2017), en el que luego de haber analizado el caso de un trabajador que fue despedido, declaró que:

(...) el Estado Peruano tenía responsabilidad internacional, por cuanto el demandante Alfredo Lagos del Campo fue despedido de manera irregular de su trabajo, desconociendo la estabilidad laboral (artículo 26 en relación con los artículos 11, 13, 8 y 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, organismo que para efectos de la sentencia, se le denomina “la Convención”), así como la vulneración del derecho de libertad de expresión, consagrados en los artículos 13 y 8 sobre libertad de expresión (artículos 13 y 8 en relación con el artículo 1.1 de la Convención); “ igualmente porque se había desconocido el derecho a la libertad de asociación (artículos 16 y 26 en relación con 1.1, 13 y 8 de la Convención) y el derecho al acceso a la justicia (artículos 8 y 25 de la misma)” (CIDH, 2017) .

Es importante señalar que lo consignado en la sentencia anterior, coincide y armoniza con la jurisprudencia colombiana, tanto en la decisión como en la parte argumentativa, en el sentido de que la estabilidad que se reclama no consiste en una permanencia indefinida, obligatoria, “irrestringida” en el puesto de trabajo, dice el fallo de la (CIDH, 2017, p. 50), sino que al trabajador le deberán otorgar las garantías para que pueda permanecer en él. En el caso de incurrir en causas que justifiquen el despido, deberán estar acreditadas y probadas, pues no basta con afirmar que se dieron, así como lo establece el procedimiento laboral (CIDH, 2017, p. 50).

Frente al despido, el trabajador puede exigir que se comprueben legalmente las causales y que estas armonicen con las normas y no sean contrarias a los principios del derecho. Y algo fundamental, no pueden consistir en causales de discriminación o de exclusión. (CIDH, 2017).

## **2. Los contratos de prestación de servicios y la estabilidad ocupacional reforzada. Fundamentos constitucionales para su aplicación.**

La normatividad contractual en Colombia autoriza y reglamenta la celebración de contratos de prestación de servicios, en los que cualquier persona natural puede prestar a otra (natural o jurídica) un servicio continuo. Esta relación se diferencia radicalmente del contrato de trabajo por cuanto en este último se da, como elemento especial, la subordinación jurídica. En el contrato de prestación de servicios, por el contrario, no existe la subordinación jurídica y, en consecuencia, su desarrollo,

reglamentación y terminación tienen fundamentos y consecuencias jurídicas diferentes.

Es así que, de conformidad con las normas que rigen en este campo, un contrato de prestación de servicios puede definirse como un vínculo de naturaleza civil, mediante el cual las partes (personas naturales o empresas) acuerdan voluntariamente las condiciones para la prestación de un servicio determinado, a cambio de una remuneración cuya denominación jurídica es la de “honorarios” y que, de conformidad con la ley, se tiene, de una parte, quien contrata, y que se denomina “contratante” y de otra a quien es contratado y recibe la denominación jurídica de “contratista”.

En cuanto a la naturaleza jurídica de cada uno de los contratos a que se ha hecho referencia, es necesario que exista claridad sobre la naturaleza de las labores y la forma de ejecutarlas: en el contrato de prestación de servicios, estos se prestan con independencia y autonomía entre el contratante y el contratista, mientras que, en el contrato de trabajo la labor es desempeñada de manera personal, siguiendo instrucciones del empleador, cumpliendo un horario y recibiendo un salario como remuneración.

Ahora bien, otro elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la forma de dar por terminado cada uno de ellos: el contrato de trabajo se termina por causas legales, las cuales enumera la ley laboral y todas aquellas normas que la han reformado: i) la muerte del trabajador; ii) el mutuo consentimiento, iii) que expire el plazo previamente acordado; iv) también por terminación de la obra o labor que se ha contratado; v) por la liquidación o clausura definitiva de la empresa o el establecimiento; vi) por la suspensión de las actividades del empleador durante más de 120 días; vii) por sentencia debidamente ejecutoriada. También se da por decisión unilateral del empleador, ya sea de manera injustificada o alegando una justa causa.

Para hacer referencia al contrato de prestación de servicios, cuya normatividad es de carácter civil (no laboral), hay que decir que es aquel al cual no se le aplican las regulaciones que contiene el Código Sustantivo del Trabajo. Se trata de un contrato en el que la persona contratada, con medios propios, autonomía técnica, administrativa y directiva, y asumiendo los riesgos en que incurre al desarrollar su actividad, adelanta una obra o presta unos servicios en favor de un tercero y para ello cuenta con su propio sistema y organización, de tal manera que puede cumplir con las obligaciones inherentes a su labor y asumir el pago de lo que corresponde a la seguridad social.

Un elemento que establece una diferencia importante entre ambas formas de trabajo y vinculación se refiere a la permanencia o no en el trabajo. Es por ello que es importante determinar si opera o no la estabilidad.



## Forma de terminación del contrato de prestación de servicios

La terminación de esta modalidad de contrato depende exclusivamente de lo que las partes hayan pactado:

- Expiración del plazo acordado,
- Incumplimiento de alguna de las partes,
- Mutuo acuerdo.

Si el contrato de prestación de servicios se da por terminado, siendo que su naturaleza jurídica es la de un contrato civil y no laboral, jurídicamente no hay posibilidad de que se reclame el pago de una indemnización, puesto que no se trata de un contrato de trabajo. Para acudir a la vía judicial para demandar por un eventual pago de la indemnización por perjuicios o por haberse cambiado unilateralmente las condiciones contractuales, es necesario acudir a la justicia civil, solicitando que se apliquen las normas civiles o comerciales que apliquen a cada caso, excluyendo la aplicación de las normas que contempla el Código Sustantivo del Trabajo.

En Colombia, todo profesional independiente que utiliza sus propios medios para trabajar y es quien determina la forma profesional o técnica de hacerlo, asume siempre los riesgos de su actividad, y cumple con las obligaciones frente al sistema de seguridad social.

Un elemento que establece una diferencia importante entre ambas formas de trabajo, el contrato de trabajo y de prestación de servicios, se refiere a la permanencia que, aunque no sea obligatoria, tiene sus exigencias en ciertos casos y es por ello que se ha configurado la figura que se denomina como “estabilidad ocupacional reforzada” y a este tema se hará referencia en los párrafos siguientes.

Según la Sentencia SU-049 de 2017 el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no solo hay que definirla desde la Ley 361 de 1997, ni opera únicamente para personas con pérdida de capacidad moderada, severa o profunda. La Corte Constitucional ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene su fundamento en la propia Constitución y se origina en la existencia de circunstancias que generen una debilidad que posibilite la discriminación de la persona que realice la actividad.

Al examinar la citada sentencia de unificación, SU-049 de 2017, en esta se relacionan los fallos jurisprudenciales que desde 2015 han sostenido dicha posición y se relacionan las siguientes sentencias: T-405 de 2015, T-141 de 2016, T-351 de 2015, T-106 de 2015, T-691 de 2015, T-057 de 2016, T-251 de 2016 y T-594 de 2015. (Corte Constitucional, Sentencia SU- 049 de 2017)

Pero es importante hacer mención a la Sentencia T-597, porque en ella la Corte Constitucional concedió la tutela que había sido solicitada y, en consecuencia,

revocó un fallo de la justicia ordinaria que no reconocía la estabilidad reforzada, considerando que no existía la calificación de pérdida de capacidad laboral, en ninguna de las modalidades de la misma. En consecuencia, con la sentencia mencionada (T-597 de 2014), la Corte Constitucional decide que este tipo de estabilidad ocupacional beneficia a todas las personas que tengan una afectación a la salud que les impida desarrollar sus funciones, sin que dicha afectación sea considerada como una discapacidad. No proteger el trabajo de un contratista independiente afectado de una enfermedad puede equivaler a una grave discriminación en su contra.

Consultando la página de internet de *Ámbito Jurídico* (2022) allí se encuentran enumeradas las características de la estabilidad ocupacional reforzada:

- i) Es una garantía constitucional y no legal;
- (i) Protege a todo trabajador que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta, a tal punto que no pueda realizar sus tareas adecuadamente, pero sin que se considere esa situación como una discapacidad.
- (ii) Su carácter no es absoluto en tanto toda afectación a la salud no impone la obligación para el empleador de garantizar la permanencia por tiempo indefinido, pero si obliga a solicitar el permiso de la autoridad competente y procede la indemnización correspondiente a 180 días contemplada en la legislación no es suficiente para proteger a un trabajador que sea retirado de su empleo por condiciones de salud.

Para entender la relación entre discapacidad y discriminación se ha acudido a la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) la cual ha conceptualizado que todas acciones que impliquen “distinción, exclusión o restricción” que tengan como consecuencia el impedir que se reconozcan, se gocen o se ejerciten todos los derechos humanos o las libertades “fundamentales” constituyen una forma de discriminación.

Desde el año 2008, la Corte Constitucional, en Sentencia 1210 de 2008 Constitucional, ya se había referido a la estabilidad ocupacional reforzada, al considerar el caso de una mujer embarazada: al respecto determinó que los principios de la estabilidad laboral y la primacía de la realidad sobre las formalidades hacen que sea obligatoria la protección para las mujeres en estado de embarazo, sin importar la clase de contrato suscrito como ya se había dicho en las sentencias T-040 de 2001 y T-1003 de 2006.

Es importante resaltar que esta interpretación jurisprudencial se consolida con la sentencia SU-049 de 2017, en la cual la Sala Plena unifica su posición en el sentido de que el derecho a la estabilidad laboral reforzada deberá ser aplicada a personas con pérdida de la capacidad laboral, sino a todas las que por razones de salud no pueden desempeñar sus funciones como profesionales. Así se definió en esta

sentencia la estabilidad laboral reforzada como una estabilidad ocupacional reforzada (subrayado propio), destacando como sus principales características:

- i) Es una garantía que protege a las personas que tengan afectaciones a la salud, que impidan el desempeño de sus funciones, aunque no tenga la calificación de pérdida de la capacidad laboral en sus distintos niveles de gravedad
- ii) Se aplica a todas aquellas relaciones que se derivan de un contrato de prestación de servicios;
- iii) Da lugar a la indemnización por 180 días, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997 (Corte Constitucional, Sentencia SU- 049 de 2017)

En esta sentencia se consigna el origen y fundamento de la estabilidad ocupacional que se deriva de la propia Constitución Política y no de la ley.

### **3. Consecuencias jurídicas y económicas de la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia en el caso de los contratos de prestación de servicios**

De lo expuesto en este escrito surge la evidencia de que la estabilidad ocupacional reforzada introdujo cambios importantes en cuanto a la vigencia de los contratos de trabajo y de prestación de servicios y que derivan en la estabilidad ocupacional para todos aquellos que están vinculados a las empresas mediante contratos de trabajo, o a trabajadores independientes que celebran contratos de prestación de servicios. De dichos cambios se derivan consecuencias jurídicas y económicas, temas a los cuales se hará referencia.

Jurídicamente, la estabilidad ocupacional reforzada, que la Sentencia T-049 de 2017 consolidó, ratifica que los derechos fundamentales prevalecen, de conformidad con la jurisprudencia constitucional y que pueden enunciarse como:

- i) los principios fundamentales garantizan la permanencia en el trabajo;
- ii) igualmente, protegen la estabilidad ocupacional reforzada mediante lo dispuesto por la Corte Constitucional, lo cual significa que se ha establecido un precedente jurisprudencial, obligatorio para decidir todas las situaciones ocupacionales vigentes y
- iii) la ratificación y profundización del derecho a la igualdad en tanto no se establece diferencia en los efectos de la incapacidad que se genera de la estabilidad ocupacional a la relacionarla con la estabilidad laboral.

Para entender cabalmente lo que significa la prevalencia de los derechos fundamentales en cuanto a la estabilidad ocupacional reforzada, es necesario tener

en cuenta la profunda significación del precedente jurisprudencial y para ello hay que referirse a lo estipulado en el artículo 4° de la Constitución:

La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.

Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades. (Constitución Política de 1991, art. 4)

Esta norma consagra la denominada excepción de inconstitucionalidad y abrió una perspectiva de gran importancia, puesto que impartió una orden expresa a la Corte Constitucional para la interpretación de las materias sometidas a su examen y posterior control.

Pero, para entender el precedente jurisprudencial no basta con examinar el art. 4 mencionado, sino que hay que armonizarlo con otras normas de la misma Carta. Así hay que señalar que el art. 13 de la Constitución Política establece en su inciso segundo que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados” (Constitución Política de Colombia, art. 13).

Esta consagración expresa a su vez sirve de sustento a la norma contenida en el art. 86 de la Constitución Política en la cual se consagró la acción de tutela. Esta acción, según Eduardo Cifuentes (1997), tiene por objeto proteger en forma inmediata los derechos fundamentales, cuando estén en peligro, bien sea por acción o por omisión de las autoridades o de los particulares cuando pueden vulnerarlos o amenazarlos, y rige incluso cuando se está bajo el estado de excepción.

Además de lo consagrado por el artículo 4°, antes citado, en el artículo 241 de la Constitución Política, se consagra la supremacía de la Constitución. Lo anterior significa que ningún Juez podrá dejar de aplicar una norma, frente a cualquier otra, puesto que su opción es la aplicación de la Constitución, como garantía y defensa de los derechos fundamentales, sobre cualquier otra consideración.

De esta manera, las sentencias de la Corte que se expiden como culminación de acciones de tutela o de constitucionalidad, tienen como efecto que las providencias sean una fuente primaria de derecho, que deberá ser observada en todos los casos en que se examinan situaciones, a la luz de los derechos fundamentales. De esta manera, el concepto de ley se amplía para garantizar la aplicación de los derechos, como ha sucedido en el caso de la estabilidad ocupacional reforzada.

En consecuencia, cuando una situación como es la de la estabilidad ocupacional reforzada se examina por la vía constitucional, el análisis deberá realizarse a la luz de todo el ordenamiento jurídico y no sólo aplicando la ley. Es importante señalar,

con apoyo en lo conceptualizado por Cifuentes (1997), de acuerdo con la Constitución Política, que la Jurisprudencia no se trata como “criterio auxiliar de interpretación” sino que su efecto jurídico es más profundo, puesto que fija el contenido y su alcance como fuente del Derecho.

La jurisprudencia constitucional al examinar la estabilidad ocupacional reforzada enseña y ordena que su aplicación debe entenderse a partir de su vinculación con el derecho a la igualdad, consagrado por el art. 13 de la Constitución Política que establece:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

La misma norma (Art. 13 de la C.P., 1991) ordena:

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Constitución Política, art. 13)

No puede un juez fallar en otro sentido ya que esto equivaldría a dar, sin una justificación basada en el ordenamiento, una solución o un tratamiento distinto a personas que están en situaciones similares, ya que lo anterior equivale a violar la propia Constitución, puesto que se desconocería así el derecho fundamental a la igualdad (Constitución Política, art. 13).

En la Sentencia SU-640 de 1998, con ponencia del magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz se afirma que el sistema de fuentes de las sentencias de la Corte Constitucional, que son manifestaciones autorizadas de la voluntad de la Constitución, es vinculante para las autoridades judiciales que no se pueden sustraer de sus normas, pues estas se imponen porque la actividad interpretativa de su guardián la Corte, así lo ordena.

La supremacía y la integridad de la Constitución están ligadas y le imprimen uniformidad a la interpretación de las normas. El texto de la Constitución no es posible separarlo de la interpretación que de él hace la Corte cuando ejerce las competencias que tiene exclusivamente como órgano de cierre y control que es. Por considerar que es fundamental, se cita una parte de esta sentencia constitucional:

Las exigencias de supremacía e integridad de la Constitución, por lo demás presupuestos de su valor normativo superior, sólo se satisfacen si se concede a la interpretación que la Corte hace de sus preceptos el sentido de significado genuino y auténtico de su contenido y alcance. Lo anterior adquiere mayor claridad si se tiene

presente que los principios de supremacía e integridad de la Constitución no tienen existencia autónoma, como quiera que su efectiva realización precisa de una firme voluntad consagrada a su defensa, ante todo; se trata de atributos cuya posibilidad material depende de la incesante función interpretativa de la Corte Constitucional, indispensable para su protección y vigencia, (Corte Constitucional, Sentencia SU-640 de 1998).

El anterior aparte confirma la existencia que efectivamente la Corte Constitucional tiene un verdadero poder dado por la Constitución de 1991 y que mediante el desarrollo jurisprudencial que ha tenido se ha consolidado, y que lo dispuesto en relación con la estabilidad ocupacional reforzada ha consolidado una interpretación y aplicación en beneficio de los ciudadanos. Se puede afirmar que la estabilidad ocupacional reforzada que el precedente jurisprudencial ha ratificado constituye una consecuencia jurídica de aplicación inmediata a todas las relaciones laborales y contractuales que implican la prestación de un servicio en favor de un tercero.

La afirmación anterior tiene también en cuenta que, jurídicamente, la Corte Constitucional tiene autonomía funcional, y así lo señala, la sentencia C- 113 de 1993. En este fallo se establece que el máximo tribunal tiene la facultad de señalar los efectos de sus propios fallos, pues el art. 241 le ha confiado la misión de guardar la integridad y la supremacía de la Constitución. Efectivamente, así lo hace la Corte en la Sentencia T-049 de 2017, en tanto fija su aplicación a los casos en que es obligatorio hacerlo y los efectos jurídicos que produce. Y hay que aclarar que

El precedente jurisprudencial y su aplicación tienen ya muchísimos años, como se ha referenciado, y se ha aplicado en muchos casos; de esta manera, esta importante jurisprudencia ha fortalecido los derechos de hombres y mujeres en especial los empleados, trabajadores y contratistas independientes.

Por tratarse de un precedente jurisprudencial, hay que acatarlo. En ese sentido, se realza la importancia de la Sentencia SU-049 de 2017 en la que el máximo tribunal estableció, a la luz del precedente jurisprudencial, la forma de operar de la estabilidad ocupacional reforzada, puesto que se trata de una garantía para las personas afectadas en su salud y que tengan impedimentos para desempeñar sus labores, independientemente del grado de la afectación a la salud.

Así mismo, la Corte Constitucional, mediante la sentencia SU-049 de 2017, amplió de esta manera la estabilidad reforzada a todos los trabajadores y contratistas que tengan una afectación en salud que les impida el desarrollo normal de sus labores, independientemente de que el trabajador o contratista haya sido calificado en pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En la Sentencia SU-087 de 2022, la Corte Constitucional se ratificó que no había necesidad de tener una pérdida de capacidad laboral calificada como leve o grave

para que opere en favor del trabajador el fuero de estabilidad laboral reforzada. Pero, si es necesario que el empleador acuda ante una inspección del trabajo para solicitar la autorización para terminar el contrato, todo con fin de evitar actos de discriminación laboral.

De tal manera puede decirse que la estabilidad ocupacional reforzada ha consolidado la aplicación del derecho a la igualdad, universalizando la protección del derecho a la salud. No se pueden dar por terminadas las relaciones laborales y de prestación de servicios por factores de discriminación. Solo podrán darse por terminados estos contratos, cuando medie autorización de la autoridad del trabajo y las circunstancias que den origen a la terminación se den factores de discriminación para dar por terminado el contrato de trabajo o el contrato de prestación de servicios, sin que medie autorización legal y se argumenten y prueben causales de incumplimiento de las labores.

### **3.1. Consecuencias económicas de la estabilidad ocupacional reforzada**

En la Sentencia T-049 de 2017 se resolvió una tutela en favor de un trabajador que llevaba más de 180 días incapacitado por una lesión en un brazo. Al examinar los hechos, la Corte verificó el desconocimiento del precedente jurisprudencial puesto que no se había aplicado la estabilidad ocupacional reforzada como garantía constitucional que armoniza el derecho al trabajo, con el derecho a la igualdad, bajo la luz del principio de la dignidad humana.

Este precedente se aplica en todos los casos en que la afectación a la salud impide el desarrollo normal de las obligaciones profesionales, sin que se trate de una discapacidad. En este caso la protección incluye la reincorporación del trabajador o contratista al cargo, una vez recupere la salud y obliga, además al pago de los salarios que se causarían durante el tiempo que dure la incapacidad, al igual que las prestaciones.

Hay que aclarar que entre los efectos de la estabilidad ocupacional reforzada no se incluye el beneficio de la permanencia indefinida, sino que solo se refiere al pago de los salarios y prestaciones causados durante la incapacidad.

Se trata, entonces, de una garantía que implica un beneficio con claro contenido económico puesto que de él depende la supervivencia de los trabajadores, trabajadoras, empleados –así como contratistas– según el caso -. Es necesario que no se prive a estas personas de sus ingresos, puesto que este hecho los pondría en una difícil situación de peligro para su subsistencia y que afecta a sus familias, en tanto dependen económicamente de él.

La estabilidad laboral reforzada puede decirse que además de ser una forma de proteger el trabajo humano, de hacerlo digno y de garantizarlo como forma de realización humana, es una garantía para los empleados, trabajadores y contratistas

independientes de no ser despedidos cuando ocurra una pérdida de capacidad laboral u ocupacional.

No reconocer el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, implica que no haya respeto por los derechos económicos, lo que equivale, en su manifestación concreta, a que los empleados, trabajadores y contratistas no percibirán ingresos para subsistir y mantener a sus familias. La estabilidad ocupacional, es una garantía económica que permite que el derecho a la vida, en su materialidad, sea real, que el sustento físico de los beneficiarios de la estabilidad y de sus familias sea efectivo y que, en consecuencia, el derecho a la vida digna permanezca porque de no ser así, estas personas tendrían que acudir a soluciones de beneficencia o de caridad para subsistir.

Constituye así una garantía de carácter humano que ampara la dignidad de hombres y mujeres, pero también tiene una importante protección económica que garantiza el derecho a la vida.

Sin embargo, este asunto ha sido visto también desde la posición de los empresarios –en tanto empleadores-. Según su enfoque, las incapacidades laborales constituyen formas de ausentismo (Santos O. 2019 y ANDI, 2017), lo que para ellos es un problema que deben resolver inmediatamente se produzca y que genera unos costos que deben ser sufragados de inmediato.

Y es que todos los empleadores deben asumir el pago por las incapacidades temporales. Si el empleado gana entre 1 y 2 S.M.L.V. el empleador debe asumir el 100% del salario durante los primeros dos días de incapacidad y cuando supera los dos días, debe asumir los costos y tramitar un recobro ante la entidad encargada de la incapacidad.

Santos O. (2019) trata el tema enfocándolo desde lo que denomina “efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada”, los cuales analiza teniendo en cuenta el criterio específico del “ausentismo laboral” (p. 10) que producen efectos económicos negativos para las empresas y empleadores, quienes deberán asumir el costo de las incapacidades y, adicionalmente, contratar personas que reemplacen a la que se beneficia de la estabilidad ocupacional reforzada.

Santos O. (2019) respalda su argumentación con cifras del estudio de la Asociación Nacional de Industriales –ANDI– que en un trabajo investigativo dirigido y coordinado por Arrieta Burgos (2017) en el cual se tratan, con mayor amplitud y abundantes cifras, el tema de la estabilidad ocupacional, estudio que es articulado a partir del concepto de “ausentismo” que se considera como un “problema para la organización (pp. 12-35) puesto que genera costos monetarios y no monetarios (p. 35), dentro del punto de vista económico y social componente económico. En este sentido, es evidente la diversidad de costos que se derivan del sistema que busca



proteger a las personas en condición de debilidad manifiesta por 159 motivos de salud. Sería relevante tener una cuantificación precisa de dichos gastos para poder comparar el impacto de los mismos con los beneficios de la medida. De esta manera, se podrá conocer si, desde el punto de vista económico y social, el instrumento de protección está surtiendo un efecto positivo.

Y es un problema, en tanto afecta la productividad de la empresa, puesto que se interrumpe el ciclo de las labores de la compañía, debido a que “el trabajador aprovecha una determinada condición de salud con el objetivo de prolongar su ausencia en la empresa” (ANDI, 2017, p. 35). Es importante citar lo dicho en el mencionado estudio de la ANDI (2017) en el cual se indica que “el empleado, al contar con una protección laboral reforzada, no ve materializado ningún riesgo de perder su trabajo y puede, en algunos casos, abusar de su situación de salud para prolongar su ausencia” (p. 35).

Ahora bien, hablando del impacto del ausentismo laboral, se dice en el trabajo de la ANDI (2017) que este puede ser considerable y se refiere a estudios investigativos que “desde 2013, dan cuenta de la magnitud del fenómeno” (p. 35). Igualmente, en el estudio de la ANDI (2017) se hace referencia a la importancia que a este tema le ha dado la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) la cual ha destacado la importancia de analizar las implicaciones del ausentismo laboral en la salud y la satisfacción de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas. (p. 35)

Se argumenta en el trabajo citado de la ANDI, y con apoyo en un estudio de la OIT de 2012, que globalmente se destina un 4% del PIB a cubrir “accidentes y enfermedades ocupacionales, por costos directos e indirectos tales como las indemnizaciones, los gastos médicos, daño a propiedad, pérdida de ingresos y entrenamiento de reemplazos (ANDI, 2017, p. 35).

De acuerdo a las cifras de la ANDI (2017) para la fecha del estudio, se presentan 61 casos de incapacidad por cada 100 trabajadores cuando la ausencia es entre 1 y 2 días hábiles; cuando la ausencia es entre 3 y 180 días la cifra baja a 48,2 por cada 100; cuando se superan los 180 días es presenta por 0.5 casos por cada 100 empleados (ANDI, 2017, pp. 35-36).

Cada empresa u organización debe pagar lo correspondiente a suplir el trabajo de la persona “absentista” y ello genera pago de quien haga el trabajo de la persona incapacitada o de horas extras para otros trabajadores, además de que el empleador “debe buscar o diseñar un lugar y/o actividad de trabajo que se ajuste a las condiciones especiales que se han dispuesto para el sujeto especial de protección constitucional” (ANDI, 2017, P. 25), además se deberán atender las restricciones médicas para la persona que debe atender las restricciones médicas que le sean prescritas que le generan una sobre remuneración para la persona

incapacitada. Se argumenta el incremento entre 2014 y 2015 del costo de las incapacidades del 1.5% al 1.86% (p.35). Hay que señalar que estas cifras son previas a la sentencia SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

## **Conclusiones**

El trabajo de búsqueda fue exhaustivo y en se encontraron documentos que posibilitan la comprensión de cómo opera Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991 que incorpora los valores jurídicos y las normas que estructuran el sistema garantista, la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y empleados, y se consagra de manera muy clara la estabilidad en el empleo. Pero, no solo se encuentra dicha garantía normativa, sino que el sentido y la aplicación de dicha estabilidad se extiende a las ocupaciones que consisten en realizar trabajos a favor de terceros, sin que exista subordinación o dependencia.

Este sentido es claro. Pero no se trata de una disposición simplemente enunciativa de un derecho, porque, por el contrario, y como lo determina en su desarrollo argumental, la Sentencia SU-049 de 2017 es un derecho que es irrenunciable y de aplicación inmediata, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política.

La indagación sobre el tema evidencia la obligatoriedad de cumplir con el mandato constitucional que claramente ha logrado definir los problemas que la estabilidad laboral y la estabilidad ocupacional buscan solucionar, en tanto constituyen una condición básica para conservar la vida y la salud. Constituye no solo una garantía de dignidad del ser humano, sino que dispone y ordena aspectos económicos fundamentales para la vida. De esta manera, la hermenéutica contribuyó a la comprensión y a una especial y concreta aplicación de las normas constitucionales, en tanto garantía de la vida humana.

La importancia de la jurisprudencia radica en el hecho de que ha construido un sistema que reitera la protección al trabajo, bien sea el que se realiza mediante la celebración de contratos de trabajo o por la celebración de contratos de prestación de servicios. Se ha impedido en esta forma el trato discriminatorio por razones de salud y por embarazo. Es, además, una protección generadora no solo de consecuencias jurídicas para las partes, sino también económicas para empleadores y empleados y trabajadores.

Se evidenció como ha sido la jurisprudencia la que ha construido un sistema que reitera la protección al trabajo, impidiendo de esta forma el trato discriminatorio por razones de salud, y por embarazo. En esta forma se ha consolidado una protección generadora no solo de consecuencias jurídicas para las partes, sino también económicas para empleadores, empleados y trabajadores.

Se trata de una protección que ha sido estructurada y afianzada jurisprudencialmente, destacando así el papel importantísimo que cumplen los fallos que emanan del más alto tribunal creado por la Constitución de 1991, dando así seguridad jurídica, en tanto se imponen la estabilidad y la certeza de sus reglas. Se salvaguarda la consistencia en la aplicación de las normas y se ratifica en el hecho de que la Constitución sea norma de normas, tal como lo consagra el artículo 4°, siendo así que las normas constitucionales se aplican en cualquier caso en que sean incompatibles las normas legales o administrativas y la Constitución.

En cuanto a las consecuencias económicas, estas tienen dos enfoques: quienes se centran y resaltan el beneficio económico que tiene como fondo la consideración de los trabajadores, trabajadoras y los contratistas independientes en el sentido humanista y de garantía de los derechos fundamentales que emana de la Constitución de 1991, en la medida en que del trabajo depende su subsistencia.

Los empleadores lo enfocan como una pérdida económica importante para las empresas que son quienes deben afrontar los gastos y erogaciones que implica la incapacidad de sus trabajadores hasta su vuelta al trabajo.

En gracia de discusión se acepta la validez de este enfoque, pero habría que tener en cuenta que los empleadores podrían disponer de unos recursos, fondos u otros mecanismos, financiados con las utilidades, para hacer que dichos gastos no sean imprevistos, sino que puedan atenderse debidamente.

## Referencias

Ámbito Jurídico (2022). Estabilidad laboral reforzada en Colombia ¿Qué dice la Corte?. En <https://www.integritylegal.co/abogado/estabilidad-laboral-reforzada-en-colombia-que-dice-la-corte>

ANDI (2017). Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. En colaboración con Burgos, Vélez, Sepúlveda y Arango. En: <https://www.andi.com.co/Uploads/ANDI%20-%20Salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo.pdf>

Cifuentes Eduardo. (1997). La acción de tutela en Colombia. En revista *Ius et Praxis*, año 3, número 1, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Talca, Talca Chile, 1997, págs. 165-174. Datos recuperados en Noviembre de 2011 de <https://www.redalyc.org/pdf/197/19730115.pdf>

República de Colombia (1951). Código Sustantivo del Trabajo - Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951 compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. En [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Congreso de la República (1990). Ley 50 de 1990. Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991. En: [https://www.camara.gov.co/sites/public\\_html/leyes\\_hasta\\_1991/ley/1990/ley\\_0050\\_1990.html](https://www.camara.gov.co/sites/public_html/leyes_hasta_1991/ley/1990/ley_0050_1990.html)

Congreso de la Republica de Colombia (1991) Constitución Política de Colombia. En: <https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/normatividad/constitucion-politica>

Congreso de la República (1997). Ley 361 de 1997. Diario Oficial 42978 del 11 de febrero de 1997. En: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Cuarta Consejera ponente: STELLA JEANNETTE CARVAJAL BASTO Bogotá D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020) Radicación número: 25000-23-37-000-2015-00500-01 (23419) 2020CE-

Convención Americana sobre Derechos Humanos (noviembre 11 de 1969). Conferencia suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humano Adoptado En: San Jose, Costa Rica FECHA: 11/22/69. En: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos\\_firmas.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos_firmas.htm)

Corte Constitucional (1993). Sentencia C-113 de 1993. M.P. Jorge Arango Mejía . En <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1993/C-113-93.htm>

Corte Constitucional (1994). Sentencia C-023 de 1994. M.P. Vladimiro Naranjo. en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>

Corte Constitucional (1995). Sentencia C-588 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell. En: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-588-95.htm>

Corte Constitucional de Colombia (1997). Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. En <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>.

Corte Constitucional (1998). Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz. En [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=20000772#ver\\_20000778](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=20000772#ver_20000778)

Corte Constitucional (1998). Sentencia SU-640 de 1998. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz. En: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/SU640-98.htm>

- Corte Constitucional (1999) Sentencia C-098 de 1999. M.P. Fabio Morón Díaz. En <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-098-99.htm>
- Corte Constitucional (2001). Sentencia T-040 A de 2001. M.P. Eduardo Montealegre Lynnett. En: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-040-01.htm>
- Corte Constitucional (2006). Sentencia 1003 de 2006. M.P. Jaime Araújo Rentería. [https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol\\_759920422baef034e0430a010151f034](https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_759920422baef034e0430a010151f034)
- Corte Constitucional (2008). Sentencia 1210 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. En: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1210-08.htm>
- Corte Constitucional (2014). Sentencia T- 597 de 2014. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. En: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-597-14.htm>
- <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-597-14.htm>
- Corte Constitucional (2016). Sentencia T-141 M.P. Alejandro Linares Cantillo. En : <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-141-16.htm>
- Corte Constitucional (2017). Sentencia SU- 049. M.P. María Victoria Calle Correa (2017). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>
- Corte Constitucional (2021). Sentencia SU 380. Magistrada ponente Diana Fajardo Rivera. En: [https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/SU380-21.htm#\\_ftnref130](https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/SU380-21.htm#_ftnref130)
- Corte Constitucional (2021) Sentencia T-459 de 2021. M.P. Paola Andrea Meneses. En <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-459-21.htm>
- Corte Constitucional (2022). Sentencia SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/SU087-22.htm>
- Corte Constitucional (2023). Sentencia T-094 de 2023, M.P. Natalia Ángel Cabo. En <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-094-23.htm>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (31 de agosto de 2017). Caso Lagos Del Campo Vs. Perú. Resumen oficial emitido por la Corte Interamericana a la sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). En: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf).
- Hernández M. (2019). Hermenéutica e interpretación jurídica. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM,

<https://repositorio.unam.mx/contenidos/hermeneutica-e-interpretacion-juridica-5030566>

Jaramillo Jassir. I.D. (2010). Presente y futuro del derecho al trabajo. En Opinión jurídica, vol. 9 N° 18, p. 68 y 68  
[https://www.academia.edu/17133788/Presente\\_y\\_futuro\\_del\\_derecho\\_del\\_trabajo?auto=download](https://www.academia.edu/17133788/Presente_y_futuro_del_derecho_del_trabajo?auto=download)

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En:  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Internacional del Trabajo OIT (1982). Convenio C. 158 sobre la terminación unilateral de la relación de trabajo. En  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)

Organización Internacional del Trabajo OIT (1982). R-166 Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo. En:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312504,en:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312504,en:NO)

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018). Los individuos, el trabajo y la sociedad. [file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms\\_618366%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms_618366%20(1).pdf)

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2018). La función social del trabajo. En: Perspectivas sociales y de empleo en el mundo: Tendencias 2018. En:  
[https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/proyeccion2018\\_oit](https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/proyeccion2018_oit)

Santos Ortiz, N. (2019). Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización. Revista Sapientía, 11 (22), 6-16  
<https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapientia/article/view/70>

Uprimny, R. (2005). El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal. *Dejusticia*. <https://www.dejusticia.org/el-bloque-de-constitucionalidad-en-colombia-un-analisis-jurisprudencial-y-un-ensayo-de-sistematizacion-doctrinal/>